

[06]

ශ්‍රී ලංකාවේ කම්කරු සටනේ සාර්ථක සහ අසාර්ථක සන්ධිස්ථාන පිළිබඳ විමසුමක්

කේ. එල්. සී. ජයලාල්, කේ. ඒ. සී. මදුසංක, කේ. එච්. ඒ. සමීර, යූ. ඩී. ජී. වන්දනාස,
පී. ඩබ්. ජේ. ඩී. ප්‍රියංකර

1. හැඳින්වීම

මුදල් ඉපයීමේ අරමුණින් කිසියම් කාර්යයක නියුතු වන පුද්ගලයෙකු කම්කරුවෙකු ලෙස හැඳින්විය හැකිය¹. මුදල් ඉපයීම කම්කරුවාගේ ප්‍රධාන අරමුණ වුවද නූතන කම්කරුවාට විවිධ සංකීර්ණ අරමුණු රාශියක් තිබේ. මෙම අරමුණු ඉටුකර ගැනීම සඳහා ඔවුන් තම සේවා යෝජකයා වෙතින් විවිධ ප්‍රතිලාභ බලාපොරොත්තු වේ. මෙම ප්‍රතිලාභ තමන්ට නොලැබෙන විට සේවකයා තුළ අතෘප්තියක් ඇතිවන අතර එම දුක් ගැනවිල්ල විසඳා ගැනීම සඳහා ඔහු තනිව ගන්නා උත්සාහය අසාර්ථක වුවහොත් ඔහු අනෙකුත් සේවකයන් සමඟ සංවිධානය වී තම වෘත්තීය ඉල්ලීම් දිනා ගැනීමට කටයුතු කරයි².

“වෘත්තීය සමිතියක් යනු සාමාජිකයන්ගේ සුබසාධනය ආරක්ෂා කිරීම හා ඉහළ නැංවීම මූලික අරමුණ කොටගෙන පිහිටුවා ගත් විධිමත් සංවිධානයකි”³.

වෘත්තීය සමිති තම අරමුණු ලඟා කර ගැනීම සඳහා විවිධ වෘත්තීය ක්‍රියාමාර්ගවල නිරත වේ. වැඩ වර්ජන, උද්ඝෝෂන, සෙමින් වැඩ කිරීම, අකුරට වැඩ කිරීම ආදිය එම ක්‍රියාමාර්ග වේ⁴. මෙසේ ඔවුන් සටන් කිරීම මගින් ඉල්ලීම් දිනා ගැනීමට උත්සාහ ගනී. මේවා ලොව පුරා සියළු කම්කරුවන් ඉල්ලීම් දිනා ගැනීමට යොදා ගන්නා ක්‍රමවේදයන් වේ.

මෙම ශාස්ත්‍රීය ලිපිය මගින් අවධානය යොමු කරනුයේ ශ්‍රී ලංකාවේ කම්කරු සටන් සම්බන්ධවයි. ඒ අනුව ශ්‍රී ලංකාවේ කම්කරු ඉතිහාසය, ශ්‍රී ලංකාවේ සිදු වූ ප්‍රධාන වෘත්තීය අරගල පිළිබඳ විස්තරයක්, එම සටන්වලින් මානව සම්පත් කළමනාකරණයට ඇති වූ ධනාත්මක හා සෘණාත්මක බලපෑම සහ අවසානයේ මේ තුළින් එළඹිය හැකි නිගමනයන්ගෙන් මෙය අන්තර්ගත වේ.

2. ශ්‍රී ලංකාවේ වෘත්තීය සමිති ව්‍යාපාරයේ ඉතිහාසය

ශ්‍රී ලංකාවේ කම්කරු ඉතිහාසය විජයාගමනයට පෙර පැවති ගෝත්‍ර යුගය දක්වා දිවයයි. විජයාගමනයෙන් පසු ඇති වූ රාජ්‍ය පාලන ක්‍රමය යටතේ කම්කරුවන් යොදාගැනීම පැහැදිලිවම සිදු වී තිබේ.

“වැවක් තැනීම වැනි, දාගැබක් ගොඩනැගීම වැනි භාරදූර කටයුත්තකදී එහි සේවය කළ දහස් සංඛ්‍යාත සේවකයන්ගේ පඩි නඩි, ආහාර යනාදිය සම්බන්ධයෙන් පවා කොතරම් ක්‍රමවත් පාලන ක්‍රමයක් තිබිය යුතු වී දැයි සලකා බැලිය යුතුය”⁵.

කෙසේ වෙතත් විදේශිකයින් මෙරට පාලන බලය ලබාගත් පසු ව්‍යාපාර ආයතන ආරම්භ වීමත් සමඟ පැහැදිලි සේව්‍ය සේවක දෙපාර්ශවයක් බිහි වීම සිදුවිය. නමුත් “සිරිත් විරිත්, ගතිගුණ හා කතාබහෙන් පමණක් නොව ඇදුමෙන් හා කෑමෙන් බීමෙන් පවා බොහෝ දුරට වෙනස් වූ මේ දෙපාර්ශවය අතර සැලකිය යුතු සම්බන්ධතාවයක් ඇති වී නැත”⁶.

ලංකාවේ ප්‍රථම වැඩ වර්ජනය සිදු වූයේ කවදා දැයි නිෂ්චිතව කිව නොහැකි වුවත් නවීන කාර්මික අරගලයක ස්වරූපයක් තිබූ ආදිතම කම්කරු අරගලය වූයේ 1893 දී හටගත් මුදුණ කම්කරුවන්ගේ වැඩ වර්ජනයයි^{7,8}. සේවකයින් සංවිධානය වීම ආරම්භ වූයේ මෙම වැඩ වර්ජනයත් සමඟ ය. ඒ අනුව 1893 සැප්තැම්බර් 17 දා ලංකාවේ ප්‍රථම වෘත්තීය සමිතිය ලෙස

මුද්‍රණ කමිතුව සංගමය බිහි විය⁹. ශ්‍රී ලංකාවේ කමිතුව කණ්ඩායමක් විසින් සිදුකළ කමිතුව සටනකින් ලද ප්‍රථම ජයග්‍රහණය ලෙස සැලකෙනුයේ 1906 දී කරත්තකරුවන් විසින් සිදුකළ වැඩ වර්ජනයයි.

ඉන්පසු කමිතුව ව්‍යාපාරය ක්‍රමයෙන් විකාශනය වීම සිදු විය. ඒ අනුව 1919 දී ලංකා සේවක සුභසාධක සංගමය සහ එක්සත් කමිතුව අර්ථ සාධක සමිතිය බිහි විය¹⁰. එක්සත් කමිතුව අර්ථ සාධක සමිතිය 1920 දී ලංකා එක්සත් කමිතුව සමිතිය ලෙස ප්‍රතිසංවර්ධනය විය¹¹. ලංකාවේ කමිතුව ව්‍යාපාරයේ තවත් වැදගත් සන්ධිස්ථානයක් ලෙස සලකනු ලබන්නේ ලංකාවේ කමිතුව ව්‍යාපාරයේ පියා ලෙස සැලකෙන ඊ. ඒ. ගුණසිංහ මහතාගේ මූලිකත්වයෙන් ලංකා තරුණ සංගමය ආරම්භ වීමයි. පසුව ඔහුගේ ම නායකත්වයෙන් 1922 දී ලංකා කමිතුව සංගමය බිහි විය¹².

3. ශ්‍රී ලංකාවේ සිදු වූ වෘත්තීය අරගල

ශ්‍රී ලංකාව රජවරුන් පාලනකළ කාලව කුළ සේව්‍ය සේවක ගැටුම් දක්නට නොලැබිණි. විදේශ ආක්‍රමණවලින් පසු ක්‍රමයෙන් මෙම කමිතුව අරගල හටගැනීම සිදු වී ඇත. 1860 සිට 1899 කාලය තුළ වැඩ වර්ජන 07ක් සිදු වී ඇති බව වාර්තා වේ¹³. 1890 සිට 1930 දක්වා කාලය තුළ වාර්තා වූ ප්‍රබල වැඩ වර්ජන සංඛ්‍යාව 08ක් පමණ වේ¹⁴. 1939න් පසු විවිධ වෘත්තීය සමිති ආරම්භයත් සමඟ මෙරට වැඩ වර්ජන වල ඉහළ යාමක් දක්නට ලැබිණි. ඒ අනුව 1939 සිට 1956 දක්වා කමිතුව අරගල 1500කට අධික සංඛ්‍යාවක් සිදු වී ඇත¹⁵. 1956න් පසු වෘත්තීය සමිතියක් ඉතා පහසුවෙන් පිහිටුවා ගතහැකි ආකාරයට නීති රීති සම්පාදනය විය. ඒ අනුව සේවනියුක්ත සේවකයින් 07 දෙනෙකුට වෘත්තීය සමිතියක් පිහිටුවා ගතහැකිය¹⁶. මේ නිසා තව තවත් වෘත්තීය සමිති බිහිවීමත්, වෘත්තීය සමිති දේශපාලනීකරණයවීමත් නිසා කමිතුව අරගලවල වර්ධනයක් සිදු වී තිබේ¹⁷. 1977 දී බලයට පත් රජය විසින් ගෙන ආ විවෘත ආර්ථික ප්‍රතිපත්තීන් සමඟ පෞද්ගලික අංශයේ සේවා නියුක්තිය විශාල වශයෙන් වර්ධනය විය. ඒ අනුව පෞද්ගලික අංශයේ කමිතුව අරගලවල වර්ධනයක් සිදුවිය. ඒ අනුව 1977 සිට 1996 දක්වා කාලය තුළ 3000කට අධික වැඩ වර්ජන සංඛ්‍යාවක් සිදු වී තිබේ¹⁸.

ශ්‍රී ලංකාවේ ප්‍රථම වැඩ වර්ජනය ලෙස සැලකෙන කේවි සමාගමේ මුද්‍රණ සේවකයින් විසින් කළ වැඩ වර්ජනයට හේතු වී ඇත්තේ නියමිත දිනට වැටුප් ලබා නොදීමයි. "මෙතෙක් සේව්‍ය පක්‍ෂයේ දැඩි පීඩනයට ලක්ව සිටි අසංවිධිත සේවකයින් සංවිධිත කිරීම සඳහා ලැබුණු උගත් පුද්ගලයින්ගේ නායකත්වය මත සේවකයින් ඒකරාශී වීමක් ඇරඹීම මෙම වර්ජනයෙන් පිළිබිඹු වේ"¹⁹. මේ තුළින් ගම්‍ය වන ප්‍රධාන කරුණ වන්නේ එකල පැවති දුර්වල කමිතුව සබඳතා තත්ත්වය සහ කමිතුව සබඳතා කළමනාකරණයක අවශ්‍යතාවයයි. කෙසේ වෙතත් මෙම කමිතුව සටන අසාර්ථක වී තිබේ²⁰.

පසුව පැවති ප්‍රධානතම කමිතුව අරගලයක් ලෙස සැලකෙනුයේ 1906 දී පැවති කරත්තකරුවන්ගේ වැඩ වර්ජනයයි²¹. මෙය රැකියා තත්ත්වය පිළිබඳ ගැටලුවක් පදනම් කොටගෙන ඇති වූ වර්ජනයක් වීම විශේෂත්වයකි. මෙයට හේතුව වූයේ කොළඹ නගර සභාව විසින් කරත්තකරුවන් පයින් ගමන් කළ යුතුය යනුවෙන් පැවරූ නීතිය වන අතර මෙය කමිතුව ඉතිහාසයේ ප්‍රථම ජයග්‍රහණය වේ²².

1919 දී පිහිටුවනු ලැබූ ලංකා සේවක සුභසාධක සංගමය, ලංකා ජාතික සේවක සංගමය සමඟ එක් වී රජය වෙත ඉල්ලීම් කිහිපයක් ඉදිරිපත් කරන ලදී. සේවකයින්ගේ යහපතට අදාල නීති සම්පාදනය කිරීම, බලෙන් වැඩ ගැනීම තහනම් කිරීම, අවම වැටුප් හා සේවා

කාලයක් නියම කිරීම, සේවකයින්ට සංවිධානය වීමේ අයිතිය ලබා දීම වැනි ඉල්ලීම් ඊට ඇතුළත් විය²³. මෙම ඉල්ලීම් දෙස බලනකල පෙනී යන්නේ නිසි සේවක කළමනාකරණයක් එකල නොතිබූ බවයි.

මෙම කාල සීමාව තුළ පැවති නොයෙකුත් වැඩ වර්ජනවල ප්‍රතිඵලයක් ලෙස කම්කරු දුක්ගැන්විලි විසඳීම සඳහා විශේෂඥයින් කිහිප දෙනෙකුගෙන් යුත් මණ්ඩලයක් පත් කරන ලදී²⁴. කම්කරු සටන් කිහිපයකම ප්‍රතිඵලයක් වූ මෙම කමිටුව තුළින් කම්කරු සබඳතා කළමනාකරණය යම්කිසි සාර්ථක මුහුණුවරක් ගත් බව පෙනෙන්නට තිබේ.

1923 වර්ෂයේ දී මරදාන දුම්රිය වර්ජනය ඉතිහාසයේ තවත් වැදගත් කම්කරු සටනකි. නිවාඩු සම්බන්ධ ගැටළුවක් මුල්කර ගත් මෙය අවසානයේ අසාර්ථක වී තිබේ^{25,26}. කෙසේ වුවත් මෙම ගැටළුව විසඳීමට යම්තාක් දුරකට උත්සාහ ගැනීම සේවක පක්ෂය ධෛර්යමත් වීමට හේතු වී තිබේ²⁷.

පසුව සාර්ථක කම්කරු සටන් කීපයක්ම සිදු වී තිබේ. මෙම කම්කරු සටන් තුළින් ලැබූ ප්‍රධානතම ජයග්‍රහණයක් වනුයේ ඉන්දියානු කම්කරුවන් සඳහා වැටුප් පාලක සභාවක් පිහිටුවීමයි²⁸. 1928 දී කම්කරු සංගම් කිහිපයක් විසින් ඉල්ලීම් කිහිපයක් ඉදිරිපත් කරන ලද අතර ඒවා තුළින් පෙනී යන්නේ එකල වෘත්තීය සමිති සඳහා පිළිගැනීමක් නොතිබූ බවයි²⁹. එමෙන්ම 1929 පැවති ට්‍රෑම් සේවක වර්ජනයට පහර දීමක් සිදු වීමෙන් 05 දෙනෙකුට පමණ ජීවිත අහිමි වී තිබේ³⁰. සේවක සබඳතාවල එකල පැවති දුර්වලතාවය මින් පැහැදිලි වේ.

කෙසේ වෙතත් මෙම සටනින් පසු සේවා පක්ෂය සේවකයින් සමඟ සහයෝගයෙන් කටයුතු කිරීමට උත්සාහකර තිබේ³¹. 1931 දී ඇරඹි ටයිම්ස් සිලෝන් කාර්යාලිය සේවක වර්ජනය සමස්ත කම්කරු ප්‍රජාව වෙනුවෙන්ම ජයග්‍රහණයක් අත්කර දුන් අතර මෙහිදී සිදු වූ වැදගත් කරුණ වන්නේ මෙරට පළමු වෘත්තීය සමිති සංගම් පනත (1931 අංක 03 දරණ කාර්මික අර්බුද (සමථයකට පත්කිරීමේ) ආඥා පනත) සම්මත වීමයි³². මෙය කම්කරු සබඳතා වර්ධනයට පදනමක් ලෙස සැලකිය හැකිය.

කෙසේ වෙතත් 1931න් පසු කාලයේදී වෘත්තීය සමිති දේශපාලනීකරණය වීමත් සහ වෘත්තීය සමිති තුළ ජාතිවාදී බෙදීම ඇති කිරීමක් සිදුවිය^{33,34}. 1933 දී වැල්ලවත්ත රෙදි මෝලේ කම්කරුවන් සිදු කළ වර්ජනය මෙම අරමුණු පදනම් කර ගත් එකක් විය³⁵. 1938න් පසු වතු කම්කරුවන් එහි පාලකයන්ගෙන් විඳි නොයෙකුත් වධහිංසා නිසා වතු ජනතාව ද කම්කරු අරගල සිදුකිරීමට පෙලඹී තිබේ³⁶. 1942 දෙවන ලෝක සංග්‍රාමය හේතුවෙන් ඇති වූ ආර්ථික අර්බුදය හේතුවෙන් වැටුප් ඉහළ දමා ගැනීමේ අරමුණින් කම්කරු සටන් දියත්කර තිබේ³⁷.

කම්කරු ඉතිහාසයේ ප්‍රබල කම්කරු සටනක් 1947 දී ආරම්භ වූ අතර අවස්ථා කිහිපයකදීම පොලිස් ප්‍රහාර එල්ල වූ නමුත් අවසානයේ ඉල්ලීම් දිනා ගැනීමට සමත් විය³⁸. 1953 දී විශාල සේවක පිරිසකගේ සහභාගීත්වයෙන් අධික ජීවන බර හා ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී අයිතිවාසිකම් අහිමි කිරීම හේතුවෙන් විශාල හර්තාල් ව්‍යාපාරයක් ක්‍රියාත්මක කරන ලදී³⁹. 1956 මැයි 1 ලෝක කම්කරු දිනය ප්‍රථම වරට ශ්‍රී ලංකා රජයේ නිවාඩු දිනයක් බවට පත්කරන ලදී⁴⁰. නමුත් මෙම වසරේ වැඩ වර්ජන ප්‍රමාණය 288 ක් තරම් ඉහළ අගයක් විය⁴¹.

1958 අප්‍රේල් 23 ජීවනාධාර ප්‍රශ්ණයක් හේතුවෙන් මසකට වැඩි කාලයක් වැඩ වර්ජනයක් පැවති අතර මේ වැඩ වර්ජනය හේතුවෙන් පෞද්ගලික අංශයේ සේවකයින් ආණ්ඩුවේ ජීවනාධාර හා වැටුප් වර්ධක දිනා ගැනීමට හැකි විය. ජාතිවාදී කලකෝලාහල ඇති වීමෙන්

අනතුරුව අවසන් කරන ලද මෙම වැඩ වර්ජනයෙන් පසුව සැලකිය යුතු වැටුප් වර්ධකයක් දිනා ගැනීමට හැකි විය⁴².

1959 ජුනි මස 24 මධ්‍යම රාත්‍රියේ සිට වරාය සේවකයෝ රජයේ ජීවනාධාර සහිත මූලික වැටුප් ක්‍රමයක් සකසන ලෙස ඉල්ලා වැඩ වර්ජනයක් කරන ලදී. 1961 වසර ආර්ථික අර්බුද උග්‍ර වූ අතර ජීවන වියදම ද සිග්‍රයෙන් ඉහළ යන්නට විය. මේ තත්ත්වය තුළ සේවකයින් තමන්ට නොලැබී තිබූ මූලික අයිතිවාසිකම් ලබා ගැනීම උදෙසා 1961 අප්‍රේල් මස බැංකු සේවක වර්ජනය, ගමනාගමන මණ්ඩල සේවක වර්ජනය සහ 1962 වරාය, ගුවන් විදුලිය ඇතුළු වෘත්තීය සමිති 05 ක වර්ජනය ඇතුළුව වර්ජන ගණනාවක් සිදුකර ඇත. නමුත් එ මගින් තම ඉල්ලීම් දිනා ගැනීමට නොහැකි විය⁴³.

1965 පෙබරවාරි 19 දින ශ්‍රී ලංකා රක්‍ෂණ සංස්ථාවේ සේවකයින් 1200 ක සහභාගීත්වයෙන් වැඩ වර්ජනයක් සිදු කළහ. මේ නිසා පහත ඉල්ලීම් දිනා ගැනීමට හැකි විය. ප්‍රසාද දීමනා ලබා ගැනීම, සේවකයින්ට වෛද්‍ය පහසුකම් ලබා ගැනීම, ශ්‍රේණිගත උසස් වීම් ක්‍රමයක් ස්ථාපිත කිරීම, නිල ඇඳුම් ලබා ගැනීම, මාරු වීම් ප්‍රතිපත්තිය සම්බන්ධව පවතින විෂමතා ඉවත් කිරීම යනාදිය මේ අතර වේ⁴⁴. මෙම වර්ජනය සඳහා රක්‍ෂණ සංස්ථාවේ ලංකා වෙළෙඳ සේවා සංගම් සේවකයින් එක් විය.

1968 වසරේ දී වැඩ වර්ජන 197 ක් සිදු වූ අතර නැති වූ මිනිස් දින ගණන 988, 416කි. නමුත් මෙම වසර සේවය සේවක දෙපක්ෂයටම යහපත් වන ලෙස නීති රීති පනවන ලද වසරක් විය⁴⁵. එම නීති අතර පහත නීති දෙක ඉතා වැදගත් වේ.

- 1968 අංක 37 කාර්මික ආරවුල් පනත (විශේෂ විධිවිධාන).
- 1968 අංක 40 අතුරු දීමනා පනත.

කුමාර⁴⁶ ට අනුව 1971 වසර සේවක පාර්ශවයේ සුභසාධනයට හේතු වූ වසරක් වූ අතර එම වසර තුළ පහත සඳහන් පනත් පාර්ලිමේන්තුවෙන් සම්මත කරගනු ලැබීම කම්කරුවන්ගේ ජීවන තත්ත්වය නගා සිටුවීමට ප්‍රධානතම හේතුවක් වනු ලැබීය.

- 1971 අංක 24 සේවක අර්ථ සාධක අරමුදල් පනත.
- 1971 අංක 02 දරණ චතු නිල නිවාස පනත.
- 1971 අංක 29 දරණ නිවාඩු දින පනත.
- 1971 අංක 49 දරණ ජාතික ආධුනිකත්ව පනත.
- 1971 අංක 45 දරණ කම්කරුවන්ගේ සේවනියුක්තිය අවසන් කිරීමේ පනත.

1977 වසරේ දී සී/ස වත්තේගම ඉඩම් ප්‍රතිසංස්කරණ සමූපකාර සමිතිය යටතේ පාලනය වූ චතු 09 කට අයත් සේවකයින් 3000 ක් විසින් වැඩ වර්ජනය කරන ලදී. මීට හේතුව වූයේ අසතුටුදායක වැඩ තත්ත්වයයි. එමෙන්ම මෙම වසරේ දී දාස සමූහ ව්‍යාපාරය විසින් ද වැඩ වර්ජනයක් කර ජයග්‍රහණය කරන ලදී⁴⁷.

1978 දී රත්මලාන ලංකා සින්තටික්ස් ඉන්ඩස්ට්‍රිස් හි සිදු වූ වැඩ වර්ජනය මගින් සේවක ඉල්ලීම් ජයග්‍රහණය කරන ලදී. මේ සඳහා සේවකයින් 100 ක් පමණ සහභාගි වූ අතර මීට හේතුව වූයේ දිරි දීමනා ලබා ගැනීම, ප්‍රසාද දීමනා ලබා ගැනීම, ආපනශාලා පහසුකම් ලබා ගැනීම, වැඩට වාර්තා කිරීමේදී නියමිත වේලාවට පසු විනාඩි 05 ක සහන කාලයක් ලබා ගැනීම, නිෂ්පාදන වලින් සලාකයක් ලබා ගැනීම, කාන්තා සේවිකාවන් සඳහා රාත්‍රී සේවා මුරයෙන් පසු පැය භාගයකට කලින් බැහරව යාමට අවසර ලබා ගැනීම ආදියයි⁴⁸.

1979 දී ගල්කිස්ස මහ හෝටලයේ සේවකයන් විසින් සේවක ප්‍රසාද දීමනා, සේවකයින් අතින් සිදුවන අලාභහානි සඳහා අය කරන ප්‍රමාණයේ අඩුකිරීම්, රැකියාවේ ස්ථිර කිරීම යනාදිය සඳහා වැඩ වර්ජනයක් කරන ලද අතර වර්ජනයට සේවය පක්ෂය දරදඬු ක්‍රියාමාර්ග ගනු ලැබුවද සංචාරක ව්‍යාපාරයට ඇති වූ දැඩි බලපෑම මත අවසානයේදී එම ඉල්ලීම් දිනාගන්නා ලදී⁴⁹.

1947 වැඩ වර්ජනයේ දී මියගිය රජයේ ලිපිකරු සේවක සංගමයේ සාමාජිකයෙකු වූ කන්දසාමි මහතා සැමරීමට 1980 ජූනි 05 සංවිධානය කර තිබූ සංවත්සරයට එල්ල වූ මැර ප්‍රහාරයෙන් රාජ්‍ය පොදු සේවක සංගමයේ සාමාජිකයෙකු වූ ඩී. සෝමපාල මහතා මියගිය අතර ඔහුගේ අවමංගලයට සහභාගි වීමට රත්මලාන දුම්රිය සේවකයින් 12 ක් වැඩබිම්වලින් කල්තියා පිටත්වීම මත ඔවුන්ගේ වැඩ තහනම් කළ අතර මීට විරෝධය දක්වා ජූලි 07 දුම්රිය සේවකයින් වැඩ වර්ජනයක් අරඹන ලදී. මීට හේතු වූයේ එම දුම්රිය සේවකයින් පිරිස නැවත සේවයේ පිහිටුවීම සහ දිනකට රු. 10 බැගින් මාසිකව වැටුප් වර්ධනයක් ලබාගැනීමයි⁵⁰. ලංකා ඉතිහාසයේ සිදු වූ දීර්ඝතම වැඩ වර්ජනය මෙය වන අතර අදටත් වැඩ වර්ජකයින් හට සහන නොලැබූ වැඩ වර්ජනයක් ලෙස මෙය හැඳින්වේ. මෙහිදී හදිසි නීතිය රජය විසින් ඉදිරිපත් කර සේවයට නොපැමිණියහොත් සේවයෙන් ඉවත්ව ගියා සේ සලකා වැඩ වර්ජකයින් සේවයෙන් පහකරන බවට අනතුරු අඟවන ලද අතර මේ නිසා සේවකයින් 40000 කට පමණ සේවය හැරයාමේ ලිපි නිකුත් කර සේවයෙන් ඉවත් කරන ලදී⁵¹.

1980 ජූලි වැඩ වර්ජනය සේවකයින් දිගටම කරගෙන ගිය අතර අවසානයේදී එය ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය (ILO) වෙත ද යොමු කෙරුණි. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස රාජ්‍ය, මුදල්, කර්මාන්ත, ස්වදේශ, මහවැලි, තැපැල්, රාජ්‍ය පරිපාලන, සහ සෞඛ්‍ය අමාත්‍යාංශය යටතේ සිටි සේවකයින් නැවත සේවයේ පිහිටුවන ලදී⁵².

1988 ජනවාරි සිට රජය සියළු සේවකයින්ට නව වැටුප් ක්‍රමයක් හඳුන්වා දෙන ලද අතර ජූනි මසදී බාටා හා ඇසෝසියේටඩ් බැටරි මැනුපැක්වර් හි වර්ජන 02 ක් සිදු විය⁵³.

- බාටා සමාගමේ වර්ජනයට හේතුව 60% වැටුප් වර්ධකයක් ලබාගැනීමයි.
- බැටරි සමාගමේ වර්ජනයට හේතුව 70% වැටුප් වර්ධකයක් ලබාගැනීමයි.

දින 37 ක් මෙම වැඩ වර්ජනය පැවති අතර අවසානයේ බොහෝ ඉල්ලීම් දිනා ගන්නා ලදී.

1991 වසරේ දී මොරටුව කැඩලැක් ගාමන්ට් හි වෘත්තීය සමිති පිළිගැනීමට සේවය පක්ෂය අකමැති වීම නිසා සේවකයින් 4000 ක් පමණ දින 60 ක් පුරා වැඩ වර්ජනයක් කරන ලද අතර අවසානයේදී වෘත්තීය සමිති පිළිගැනීමට ඔවුනට සිදු විය⁵⁴.

කැළණි ටයර් ලිමිටඩ් සේවකයින් 2000 ක් පමණ 1992 වසරේ දී වැඩ වර්ජනයක නිරත වූයේ ටයර් සංස්ථාව ලංකා සමාගමට පැවරීමට කළමනාකාරීත්වය තීරණය කිරීම නිසාය. මෙහිදී ඒකාබද්ධ වෘත්තීය සමිතිය රජයට යෝජනා මාලාවක් ඉදිරිපත් කළ අතර එහි ප්‍රධාන ඉල්ලීම වනුයේ සංස්ථා සේවය අහෝසි කිරීමට අදාළව සාධාරණ වන්දියක් ලබා ගැනීමයි⁵⁵.

1992 වසරේ දී පැලවත්ත සීනි කම්හල් සේවකයෝ උක්දඬු සඳහා දැනට ගෙවන මිල වැඩිකර ගැනීමටත් සීනි සමාගමේ තීරණවලට විරුද්ධවත් වර්ජනයක් දියත් කළහ. 1993 අප්‍රේල් 29 දින සී/ස ආයතන ගාමන්ට් ප්‍රයිවට් ලිමිටඩ් සේවකයින් 400 දෙනෙකු සේවක ස්ථාන මාරුවීමේ ප්‍රතිපත්තිවලට විරුද්ධව වැඩ වර්ජනයක් කරන ලදී. 1994 වසරේ දී ට්‍රාන්ස් ලංකා ඉන්වෙස්ට්මන්ට් ආයතනයේ සියළු සේවකයින්, සේවකයින් කීපදෙනෙකුගේ වැඩ තහනමට එරෙහිව වැඩ වර්ජනයක් කළ අතර අවසානයේදී එම ආයතනය වසා දමන ලදී⁵⁶.

ලංකා බැංකුවේ අනියම් සේවකයින් ස්ථීර සේවයට බඳවා ගන්නා බවට දුන් ලිඛිත පොරොන්දුව ඉටු නොකිරීම නිසා 1994 ජූලි 26 කොළඹ ලංකා බැංකු මූලස්ථානය ඉදිරිපිට පිකට්ටි ව්‍යාපාරයක් සිදුවූ අතර සේව්‍ය පක්ෂය ඊට නිසි ප්‍රතිචාර නොදැක්වීම නිසා 1994 අගෝස්තු මස දී සත්‍යග්‍රහයක් ඇතිවිය. එය අවසන් වූයේ සේවකයින් නැවත ස්ථීර සේවයට බඳවා ගන්නා බවට පොරොන්දු වීමෙන් පසුවයි⁵⁷. 1995 ජනවාරි මස රාජ්‍ය සේවා එක්සත් හෙද සංගමය විශ්‍රාම වැටුප් රහිත දීමනාව රු. 1000 සිට 3000 දක්වා වැඩි කර ගැනීමට වර්ජනයක් සිදු කරන ලදී⁵⁸.

1996 වර්ෂයේ දී ලංකා විදුලිබල මණ්ඩල සේවකයින් විසින් දීප ව්‍යාප්ත වැඩ වර්ජනයක් සිදුකරන ලදී⁵⁹. පෞද්ගලිකරණයට විරුද්ධව සිදු කරන ලද මෙම වැඩ වර්ජනය සියළු වෘත්තීය සමිතීන්ට පොදු එකඟතාවයෙන් කළ ප්‍රථම වැඩ වර්ජනය ලෙස සැලකේ⁶⁰. සේවකයින්ට සිදුවන යම් යම් අසාධාරණකම්වලට එරෙහිව කම්කරුවන් අරගලවල නිරත වී තිබේ. 1997 දී කම්කරුවන් 72 ක් සේවයෙන් ඉවත් කිරීමට විරුද්ධව කරන ලද වර්ජනය, 1997 දී කම්කරුවෙකු අත්අඩංගුවට ගැනීමට විරුද්ධව කරන ලද වර්ජනය, 1998, 1999 සහ 2000 වර්ෂවල වතු කම්කරුවන් විසින් සිදු කරන ලද වර්ජන, 2002 දී ජූනිලි ඇඟාරල් ලිමිටඩ් හි සේවක වර්ජනය උදාහරණ ලෙස දැක්විය හැකිය⁶¹.

කැලිකසල නිසි පරිදි බැහැර නොකිරීම හේතුවෙන් 2004 වර්ෂයේ දී කරාපිටිය මහ රෝහලේ සේවකයින් විසින් වැඩ වර්ජනයක් දියත් කරන ලදී⁶². 2010 වර්ෂයේ දී රජයේ හෙද නිලධාරීන් විසින් ඔවුන්ගේ වැටුප් ඉහළ නැංවීම, රැකියා තත්ත්වයන් උසස් කිරීම සහ පුහුණුව වර්ධනය කිරීම යන ඉල්ලීම් මුල් කොට ගෙන දීප ව්‍යාප්ත වැඩ වර්ජනයක් දියත් කරන ලදී⁶³. 2011 දී රජය විසින් යෝජනා කරන ලද පෞද්ගලික අංශය සඳහා වූ විශ්‍රාම වැටුප් පනත හේතුවෙන් සේවක අර්ථ සාධක අරමුදල් හෝ සේවක භාරකාර අරමුදල් අහිමි විය හැකි බව පවසමින් එම වසරේ දී කටුනායක නිදහස් වෙළෙඳ කලාපයේ සේවකයින් අති විශාල පිරිසක් දැවැන්ත උද්ඝෝෂණ ව්‍යාපාරයක නිරත විය^{64,65}.

විශ්ව විද්‍යාල ආචාර්යවරුන් විසින් සිදු කරන ලද වැඩ වර්ජනය මෑත කාලයේ සිදු වූ විශාලතම වැඩ වර්ජනයක් ලෙස හැඳින්විය හැකිය. 2011 වර්ෂයේ මාර්තු 15 වන දින සංකේත වැඩ වර්ජනයකින් ආරම්භ කරන ලද මෙම වැඩ වර්ජනය මාස 03 ක පමණ දීර්ඝ කාලයක් පැවතිණි⁶⁶. මෙයට ප්‍රධානතම හේතූන් වූයේ විශ්ව විද්‍යාල ආචාර්යවරුන් විශේෂ වෘත්තිකයන් ප්‍රබේධයක් ලෙස හඳුනා ගැනීම, විශ්ව විද්‍යාල ආචාර්යවරුන්ගේ වැටුප් ඉහළ දැමීම, දළ දේශීය නිෂ්පාදනයෙන් 06% ක් අධ්‍යාපනය සඳහා වෙන් කිරීම ආදියයි⁶⁷.

2012 වර්ෂයේ ලංකා විදුලි බල මණ්ඩල සේවකයින් 15000 ක් පමණ සහභාගීත්වයෙන් වැටුප් ගැටළු විසඳීම, කොන්ත්‍රාත් ක්‍රමයට බඳවා ගත් සේවකයින් ස්ථීර සේවයට බඳවා ගැනීම සහ පෞද්ගලිකරණය කිරීමට ගන්නා උත්සාහයට විරෝධය දැක්වීම යන කරුණු මුල් කොටගෙන දැවැන්ත විරෝධතාවයක නිරත විය. දුම්රිය දෙපාර්තමේන්තු සේවකයින් විසින් 2014 වර්ෂයේ දී වැටුප් විෂමතා ගැටලුව ඇතුළු තවත් ගැටළු කිහිපයක් මුල් කොටගෙන වැඩ වර්ජනයක නිරත විය⁶⁸.

2014 වර්ෂයේ දී පවුල් සෞඛ්‍ය සේවිකාවන් විසින් දැවැන්ත වැඩ වර්ජනයක් දියත් කරන ලදී⁶⁹. මෙයට හේතු වූයේ රජය විසින් හෙද නිලධාරීන්ට වින්නඹු පුහුණුව ලබා දීමට ගත් තීරණයට විරෝධය දැක්වීමයි⁷⁰. මේ තුළින් පෙනී යන්නේ රැකියා තත්ත්වය හා රැකියාවේ

කාර්යයන් තීරණය කිරීම කෙරෙහි බලපෑම් කිරීමට සේවකයන් විසින් අරගල කිරීමට පෙළඹෙන බවයි.

4. වෘත්තීය අරගලවලින් මානව සම්පත් කළමනාකරණයට ඇති වූ බලපෑම

4.1. ධනාත්මක බලපෑම

ශ්‍රී ලංකාවේ වෘත්තීය සමිති අරගල ආරම්භයත් සමග එය මානව සම්පත් කළමනාකරණය කෙරෙහි සාර්ථක මෙන්ම අසාර්ථක බලපෑම් ඇතිකර තිබේ. මෙම කොටසින් අවධානය යොමු කරනුයේ එකී අරගල වලින් මානව සම්පත් කළමනාකරණයට ඇති වූ බලපෑමය. වෘත්තීය සමිති ව්‍යාපාර බිහි වීමට ප්‍රධාන හේතුව වූයේ තනිව සටන් කිරීමට වඩා සාමූහිකව තම ඉල්ලීම් වෙනුවෙන් සටන් කිරීම වඩාත් ප්‍රතිඵල දායක වීමයි⁷¹. එය ශ්‍රමික සම්බන්ධතාවයන්ගේ වර්ධනය කෙරෙහි දැඩි බලපෑමක් සිදු කර ඇත. ශ්‍රමික සම්බන්ධතා අතීතයේ සිට වර්ධනය වන සංකල්පයකි⁷². කම්කරු ඉතිහාසයේ මුල්කාලයේදී වෘත්තීය අරගල කිරීම නීතියෙන් දඬුවම් ලැබිය හැකි වරදක් ලෙස පැවතුනි⁷³. නමුත් 19 වන ශතවර්ෂය අගභාගයේත් 20 වන ශතවර්ෂය මුලභාගයේත් ඇතිවූ සේවක අරගලවල ප්‍රතිඵලයක් ලෙස වෘත්තීය අරගලවල යෙදෙන සේවකයින් සිරභාරයට ගැනීම තහනම් කරමින් නඩු තීන්දුවක් ලබා දෙනු ලැබීය⁷⁴. එය කම්කරු සබඳතා වර්ධනයට තැබූ ඉදිරි පියවරක් ලෙස සැලකිය හැකිය.

1919 වර්ෂයේ ඇතිවූ වැඩවර්ජන රැල්ලෙන් සේවක කළමනාකරණය කෙරෙහි ඇතිවූ ධනාත්මක බලපෑමක් ලෙස කම්කරු දුක්ගැනවිලි විසඳීමේ විශේෂඥ කමිටුවක් බිහිවීම සැලකිය හැකිය^{75,76}. තවදුරටත් එකල ඇතිවූ කම්කරු සටන්වලින් සේවක සබඳතා කෙරෙහි ඇතිවූ ප්‍රබල ධනාත්මක බලපෑමක් වනුයේ 1922 දී, 1865 කම්කරු අඥා පනතෙහි සේවකයාට සේවා ගිවිසුම් කඩකිරීම තුළින් දඬුවම් ලබා දිය යුතුය යනුවෙන් තිබූ නීතිය අවලංගු කිරීමයි⁷⁷.

1927 වරාය සේවක වැඩවර්ජනය හේතුවෙන් සේවක දුක්ගැනවිලි විසඳීමේ කමිටුවක් පිහිටුවීමද යහපත් සේවා සේවක සබඳතාවයක් බිහි කිරීම කෙරෙහි ඇතිවූ ප්‍රවණතාවයක් ලෙස හැඳින්විය හැකිය⁷⁸. එමෙන්ම එකල වැටුප් ප්‍රශ්න මුල්කොටගෙන කම්කරු සටන් ඇති වීම නිසා 1927 දී ඉන්දියානු කම්කරුවන් සඳහා පමණක් සීමා වූ වැටුප් පාලන සභාවක් පිහිටුවීමද මානව සම්පත් කළමනාකරණය කෙරෙහි වූ හිතකර බලපෑමකි⁷⁹. 1929 වසරේ ඇතිවූ වැඩවර්ජනය තුළින් සේවා සේවක සබඳතා කළමනාකරණය කෙරෙහි වූ වඩාත් සුබදායී සලකුණක් ලෙස එම වැඩවර්ජනයෙන් පසුව ඇතිවූ සාමූහික ගිවිසුම (නව වැදෑරුම් ගිවිසුම) හැඳින්විය හැකිය⁸⁰. මෙම ගිවිසුම තුළින් සාකච්ඡා මාර්ගයෙන් සේවක දුක්ගැනවිලි විසඳීමට උත්සාහ ගෙන තිබේ⁸¹. 1931 දී ඇතිවූ ටයිම්ස් සිලෝන් කාර්යාලීය සේවක අරගලය තුළින් ලංකාවේ ප්‍රථම වෘත්තීය සංගම් පනත සම්මත වී ඇත⁸¹. මෙකල පැවති කම්කරු අරගලයන් නිසා සේවා සේවක සම්බන්ධතා වර්ධනය සඳහා එකල ඇතිවූ ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවන්ගෙන් ද විවිධ විධිවිධාන සලසා දෙනු ලැබීණ. උදාහරණයක් ලෙස 1931 ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවෙන් කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව පිහිටුවීම දැක්විය හැකිය⁸³. 1939 වර්ෂයේ දී සම්මත වූ සේවක සහනාධාර පනත, සූතිකාධාර ආඥාපනත හා ළමයින් හා තරුණ පුද්ගල පනත සේවා සේවක සබඳතා තවදුරටත් වර්ධනයට කම්කරු සටන් තුළින් ලබාගත් ප්‍රතිඵලයන් වේ⁸⁴.

1944 වසරේ දී අයිවර් ජෙනිස් මහතාගේ ප්‍රධානත්වයෙන් පත්කළ සේවක කොමිසන්සභාව විසින් සේවක අර්ථ සාධක අරමුදල, සෞඛ්‍ය රක්ෂණ ක්‍රමයක් යන යෝජනා ඉදිරිපත් කරන ලදී⁸⁵. මෙය මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ වර්ධනයට බලපෑ ප්‍රධාන සාධකයකි. එමෙන්ම

1944 ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාව තුළින් ද විවිධ කාරණයන් රාශියක් ඇතුළත් කරමින් කම්කරු අමාත්‍යාංශයක් පිහිටුවන ලදී⁸⁶.

සේව්‍යන් හා සේවකයන් අතර ඇතිවන ආරවුල් විසඳීමට 1950 දී කම්කරු ආරවුල් පනත සම්මත කරගනු ලැබිණ. මෙය මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ සේව්‍ය සේවක සබඳතා කළමනාකරණයට අතිශය වැදගත්වන පනතකි. 1942 දී සම්මත වූ කර්මාන්තශාලා ආඥා පනත ද එලෙස කම්කරු අරගලයන්ගෙන් ඇතිවූ සුභදායී ප්‍රතිඵලයකි⁸⁷. එමෙන්ම වැටුප් විෂමතා සෙවීම සඳහා කොමිසමක් පත් කිරීම, පළාත් පාලන සේවකයන්ට විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක් හඳුන්වා දීම, 1954 සාප්පු හා කාර්යාල සේවක පනත සම්මත වීම, 1955 දී වැඩ වර්ජන පනත සම්මත වීම හා මානව ප්‍රතිලාභ, වැටුප් පාලක සභා පනත, රාජ්‍යසේවා අන්‍යෝන්‍ය සුභසාධක සංගම් පනත, සේවිකාවන්, තරුණ පුද්ගලයින් හා ළමයින් සේවයේ යෙදවීමේ පනත සංශෝධනය කිරීමත් 1953 සහ 1954 දී සාමූහික ගිවිසුම් ඇතිවීමත් 1950 - 1956 කාලය තුළ කම්කරු අරගලයන්ගේ ප්‍රතිඵලයන් වේ⁸⁸. මේවා ද කම්කරු සබඳතාවලට ධනාත්මක බලපෑම් ඇතිකර තිබේ.

ඉන් පසුව ඇතිවූ නොයෙකුත් සේවක අරගලයන්ගේ ප්‍රතිඵලයන් වශයෙන් සේවක සුභසිද්ධිය උදෙසා විවිධ අණපනත් සම්මත කරනු ලැබ ඇත. ස්ත්‍රීන් හා තරුණ අය සේවයේ යෙදවීමේ පනත, සාප්පු හා කාර්යාල සේවක පනත, වැටුප් පාලක සභා පනත, කම්කරු ආරවුල් පනත්, අර්ථ සාධක අරමුදල් පනත මේ ආකාරයට සම්මත වී ඇත⁸⁹. මේ ආකාරයට ක්‍රමයෙන් සේව්‍ය සේවක සබඳතාවල ධනාත්මක වර්ධනයන් ඇති කිරීමට සේවක අරගල හේතුසාදක වී ඇත. විශේෂයෙන්ම 1971 දී සේවක ගැටළු අවධානයට ගනිමින් සම්මත කළ නීති රීති ගණනාවක්ම සේවක පක්ෂයේ සුභසාධනයට හේතු වී ඇත. සේවක අර්ථ සාධක අරමුදල් (විශේෂ විධිවිධාන), වතු නිල නිවාස (විශේෂ විධිවිධාන), කම්කරුවන්ගේ සේවා නියුක්තිය අවසාන කිරීම (විශේෂ විධිවිධාන) පනත යනාදිය මේ අතර වේ⁹⁰.

කම්කරු සටන්වලට හේතුපාදක වූ සේවක ගැටළු සොයා ඒවා සඳහා 1957 දී සහ 1966 දී පිළිවෙලින් විල්බට් පෙරේරා කොමිසම හා කාර්මික ආරවුල් පිළිබඳ කොමිසම පත්කරනු ලැබිණ⁹¹. එමෙන්ම 1956-1976 කාලය තුළ සේව්‍ය සේවක පාර්ශව අතර විශාල ගිවිසුම් ගණනාවක්ම ඇති වී තිබේ. මේවාද මානව සම්පත් කළමනාකරණයට වූ සාධනීය බලපෑම් වේ. තවද කම්කරුවන් ආයතන වල කළමනාකාරීත්වයට සම්බන්ධ කරගනු ලැබීමට උත්සාහ ගැනීමක් සිදු වීම සබඳතා වර්ධනයට හේතු වී ඇත. කම්කරු සටන් තුළින් සේව්‍ය සේවක සබඳතා වර්ධනයට ඇති වූ ප්‍රබල ධනාත්මක බලපෑමක් ලෙස 1978 ව්‍යවස්ථාව හැඳින්විය හැකිය. එම ව්‍යවස්ථාවේ 14(1) වගන්තිය යටතේ භාෂණයේ, අදහස් ප්‍රකාශ කිරීමේ, සාමකාමීව රැස්වීමේ, සංගමයේ හා වෘත්තීය සමිති පිහිටු වීමේ නිදහස යනාදිය ලබා දී ඇත⁹².

එමෙන්ම 80 දශකය තුළදී ද ආයතනවල මානව සම්පත් කළමනාකරණය කෙරෙහි වැදගත් බලපෑමක් ඇති කරන ආකාරයේ විවිධ නීතිරීති හා අණපනත් සම්මත වීම සිදු වී ඇත. මීට අමතරව රාජ්‍ය සේවකයන්ට නව වැටුප් ක්‍රමයක් හඳුන්වා දීම සහ සේවකයන්ගේ රැකියා තත්ත්වය උසස් කිරීම සම්බන්ධව විශේෂ නීති රෙගුලාසි සම්මත වීම මෙම කාලය තුළ සිදු වී ඇත⁹³. සේවක සෞඛ්‍ය හා ආරක්ෂාව ඉහළ නංවා ගැනීමටද මෙම කම්කරු අරගලවලට හැකියාව ලැබී ඇත. උදාහරණයක් ලෙස 1992 දී සම්මත වූ සංශෝධිත වන්දි පනත යටතේ කම්කරුවන්ට හා එම පවුල්වලට වන්දි ගෙවීමේ ක්‍රමයක් හඳුන්වා දීම හැඳින්විය හැකිය. රටේ උද්ධමනයට අනුව වැටුප් වැඩිකිරීම, සේවක කාර්යක්ෂමතාවය ඉහළ නැංවීම හා වැටුප්

විෂමතා දුරු කිරීම වැනි කරුණු සඳහා 1995 වසරේ දී කමිටුවක් පත් කිරීම කැපී පෙනෙන කරුණකි⁹⁴.

පාසල් ගුරුවරුන් විසින් සිදු කරන ලද ඉල්ලීම් සැලකිල්ලට ගෙන ඔවුන්ගේ වැටුප් විෂමතා ඉවත් කර වැටුප් වර්ධකයන් ලබා දීම 2008 වර්ෂයේ දී සිදුවිය⁹⁵. මෙය සේවා පක්ෂය විසින් සේවක පක්ෂයේ ඉල්ලීම්වලට යහපත් ප්‍රතිචාර දැක්වීමකි. 2014 දී ජෝන් කීල්ස් සමාගම විසින් ඉදිරිපත් කරන ලද ඉල්ලීම් සාකච්ඡා මගින් විසඳා ගනු ලැබිණ⁹⁶. ඒ අනුව සේවකයින්ට බොහෝ ඉල්ලීම් දිනා ගැනීමට හැකියාව ලැබී ඇති අතරම එකඟත්වය තුළින් ගැටළුව සමථයකට පත් කර ගැනීමට ද අවස්ථාව උදා වී තිබේ⁹⁷. මෙය සේවා සේවක සබඳතා කළමනාකරණයේ ගුණාත්මකභාවය පෙන්නුම් කරයි.

2013 වර්ෂයේ දී දුම්රිය සේවකයන් විසින් ඉල්ලා සිටි වැටුප් වැඩි වීම දෙපාර්ශවයේම එකඟතාවය මත සම්මත කර ගත් ඉල්ලීමකි⁹⁸. මෙය දෙපාර්ශවයටම ජය අත්වන ආකාරයට (Win Win Solution) විසඳුනු ගැටළුවකි⁹⁹. මෙම සිදුවීම් තුළින් පිළිබිඹු වනුයේ සේවා සේවක කළමනාකරණය ඉහළ දැමීමට සේවා පක්ෂය විසින් කටයුතු කර ඇති බවයි. එමෙන්ම ශ්‍රී ලංකා ගමනාගමන මණ්ඩලයේ සේවකයින් විසින් තම වැටුප් නියමිත වේලාවට ගෙවන ලෙස ඉල්ලා කරන ලද ඉල්ලීම සාකච්ඡා මගින් විසඳා ගැනීමට කටයුතු කරන ලද අතර එහිදී සේවක සංගමය වෙතින් වාර්ථාවක් ලබා ගෙන ඒ අනුව ගැටළුව විසඳීමට කටයුතු කරනු ලැබුණි¹⁰⁰. ශ්‍රී ලංකන් ගුවන් සමාගම සහ ශ්‍රී ලංකා නිදහස් සේවක සංගමය අතර 2014 සිට 2017 දක්වා වන සාමූහික ගිවිසුමක් ඇති කරගෙන ඇති අතර මෙහි මූලිකවම අඩංගු වනුයේ සේවකයින්ට වැඩි වරප්‍රසාද ලබා දීම සහ සේවකයින් විසින් ආයතනයේ සංවර්ධනයට ඉහළ දායකත්වයක් ලබා දීමයි¹⁰¹. මෙය මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ මෑත කාලයේදී ඇති වූ වැදගත් ප්‍රවණතාවයකි.

4.2. සාමාන්‍යම ක බලපෑම

කම්කරු අරගල සිදු කිරීමේ අරමුණ සේවක අයිතීන් දිනා ගැනීම වුවද ඇතැම් විට මෙම අරගල හේතුවෙන් අහිතකර බලපෑම් ද ඇති වී තිබේ. ආර්ථික මෙන්ම සාමාජීය වශයෙන් මෙම බලපෑම් ඇති වී තිබේ. වෘත්තීය අරගල තුළින් මානව සම්පත් කළමනාකරණය කෙරෙහි ඇති වූ අයහපත් බලපෑම මෙම කොටසින් සාකච්ඡා කරනු ලැබේ.

කම්කරුවන් සංවිධානය වීම ආරම්භ වීමත් සමඟ ම සේවා පක්ෂය විසින් ඔවුන්ට වාසිදායක වන ලෙස නීති රීති සම්පාදනය කරගෙන තිබේ. සේවා ගිවිසුම් කඩ කිරීම දඬුවම් ලැබිය හැකි වරදක් බවට පත් කිරීම, වැඩ නොකළහොත් පඩි නොගෙවා සිටීම වැනි දෑ මගින් සේවකයන් පාලනය කරනු ලැබිණ¹⁰². මෙය සේවා සේවක සබඳතා කළමනාකරණය දුර්වල කිරීමට හේතු විය. සේවකපක්ෂය සිය ඉල්ලීම් වෙනුවෙන් සටන් කිරීම නිසා සේවා පක්ෂය දැඩි වෛරී ස්වභාවයකින් කටයුතු කර තිබේ¹⁰³.

කම්කරු සටන් හේතුවෙන් මානව සම්පත් කළමනාකරණයට අහිතකර බලපෑම් ඇති වීමට හේතු කිහිපයක් බලපා තිබේ. වෘත්තීය සමිති දේශපාලනීකරණය වීම, සේවකයින් විසින් සංවිධාන පරමාර්ථ හොඳින් අවබෝධ කර නොගැනීම, විවිධ අරමුණු සහිතව වෘත්තීය සමිති විශාල සංඛ්‍යාවක් බිහි වීම මෙම හේතූන් වේ. කම්කරු සංවිධාන දේශපාලනීකරණය වීම 1920-1930 කාලය තුළදීම ආරම්භ වී ඇත¹⁰⁴. අද කම්කරු සංවිධාන දේශපාලන අවශ්‍යතා ඉටු කර ගැනීමට භාවිතා කරන තත්ත්වයකට පත් වී තිබේ¹⁰⁵. කම්කරු සංවිධානවල ඉහළ තනතුරු දරන පුද්ගලයින් මෙසේ දේශපාලන අරමුණු ඇතිව කටයුතු කිරීම නිසා ඒවා කෙරෙහි ඇති විශ්වාසය අඩු වී තිබේ¹⁰⁶. මේ නිසා කම්කරු ඉල්ලීම් කෙරෙහි

කළමනාකරුවන්ගේ අවධානය යොමු වීම අඩු වී තිබෙන අතර එය සේවය සේවක සබඳතා දුර්වල වීමට හේතු වී තිබේ. තවද නිෂ්පාදන අංශයේ යහපත් කාර්මික සබඳතා වර්ධනයට වෘත්තීය සමිති කෙරෙහි කළමනාකරුවන් තුළ ඇති ආකල්ප බෙහෙවින් බලපායි¹⁰⁷.

සේවකයින් තමන් සංවිධානය වී කටයුතු කිරීමේ පරමාර්ථ මොනවාදැයි අවබෝධයෙන් තොරව කටයුතු කිරීම සහ සේවය පක්ෂය විසින් කම්කරුවන්ගේ සහභාගිත්වය හා සහයෝගීතාවය ලබා නොගැනීම නිසා කම්කරු අරගලවලින් සාමූහික ගිවිසුම් ඇතිකර ගත්තද ඒවා සාර්ථකව ක්‍රියාත්මක කිරීමට නොහැකි වී තිබේ¹⁰⁸. මේ නිසා සේවය සේවක සබඳතා දුර්වල වී තිබේ. කම්කරු සටන් හා කම්කරු ව්‍යාපාර හේතුවෙන් මානව සම්පත් කළමනාකරණය කෙරෙහි දැඩි අයහපත් බලපෑමක් ඇති කරනු ලැබූ හේතු සාධකයක් ලෙස වෘත්තීය සමිති පනත මඟින් සේවකයින් 07 දෙනෙකුට එක් වී කම්කරු සංවිධානයක් පිහිටුවා ගත හැකි ආකාරයට නීති සම්පාදනය කිරීම දැක්විය හැකිය^{109,110}. වෘත්තීය සමිති තුළ සාමාජික පිරිස ක්‍රමයෙන් අඩු වෙමින් පැවතුනද කාලයත් සමඟ ලියාපදිංචි වෘත්තීය සමිති සංඛ්‍යාවේ ඉහළ යාමක් දක්නට ඇති අතර මෙහිදී බොහොමයක් ආයතන මත පදනම් වූ වෘත්තීය සමිති මහා පරිමාණ මට්ටමේ සිට කුඩා පරිමාණ මට්ටම දක්වා පරිවර්තනය වීමක් වර්තමානයේදී දැක ගත හැකි වේ¹¹¹. මේ නිසා විවිධ අරමුණු සහිත කම්කරු සංවිධාන රාශියක් බිහි වීම සිදුවිය¹¹². මෙසේ දේශපාලන, ආගමික හා සමාජීය අරමුණු සහිත සංවිධාන විශාල ප්‍රමාණයක් පැවතීම නිසා කම්කරු සංවිධාන කෙරෙහි වන විශ්වාසය කළමනාකරුවන් තුළින් ගිලිහී ගොස් ඇත¹¹³. විශේෂයෙන්ම කම්කරු නීති අභිබවා යෑමේ වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාකාරීත්වය ආයෝජන හා අපනයන කලාපවල ඉහළ ගොස් ඇත¹¹⁴. එබැවින් කම්කරු සටන්වලට රජය විසින් ප්‍රහාර එල්ල කිරීම සුලබ කරුණක් වී තිබේ. මෑත කාලයේ හොඳම උද්භරණයක් ලෙස කටුනායක නිදහස් වෙළෙඳ කලාපයේ සිදු වූ සිද්ධියෙන් එක් අයෙකු මියගොස් තවත් විශාල පිරිසක් තුවාල ලැබීම දැක්විය හැකිය¹¹⁵.

කම්කරු නීතිවල දැඩිබව සේවය සේවක සබඳතා පළුදු කිරීමට හේතු වන අතර එය ආයතනයක පැවත්මට අහිතකර ලෙස බලපායි¹¹⁶.

5. නිගමනය

ඇත අතීතයේ වහල් සේවය මගින් ඇරඹී කම්කරු ඉතිහාසය වර්තමානය වන විට ප්‍රබල වෘත්තීය සමිති සංවිධාන බවට පත් වීම දක්වා විකාශණය වී තිබේ. කම්කරුවන් තම අරමුණු ඉටුකර ගැනීමට ඉල්ලීම් දිනා ගැනීම සඳහා අතීතයේ සිට අද දක්වාම සටන් කරනු දැකිය හැකිය. වර්තමානය වන විට කම්කරු සටන්වල විශාල වෙනස්කම් ඇති වී තිබුණද ඔවුන් සටන් කිරීම මේ දක්වාම සිදුවනු දැකිය හැකිය. වර්තමාන කම්කරු සංවිධාන සිය කම්කරු සටන් දියත් කිරීම සඳහා නවීන හා සංකීර්ණ ක්‍රමවේද යොදාගනු ලබනු දැකිය හැකිය.

අතීතයේ සිට මේ දක්වා මෙරට පැවති කම්කරු සටන් සාර්ථකව මෙන්ම අසාර්ථකව අවසන් වී තිබේ. එමෙන්ම මෙම සටන් තුළින් මානව සම්පත් කළමනාකරණය කෙරෙහි ධනාත්මක මෙන්ම සෘණාත්මක බලපෑම් ඇති වී තිබේ. එබැවින් කම්කරු සටන් මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ සංවර්ධනයට මෙන්ම පරිහාණියට ද හේතු වී තිබේ. කෙසේ වෙතත් මෙම අවාසිදායක බලපෑම් අවම කිරීම සඳහා සංවර්ධනය විය යුතු ක්‍ෂේත්‍ර ගණනාවක් දැකිය හැකිය.

ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ

1. What is labour and labourer, Meaning and features of labour, 2010. Available from: <<http://kalyan-city.blogspot.com/2010/11/what-is-labour-and-labourer-meaning-and.html>>. [25 April 2015].

2. Opatha, HHDNP 2009, *Human Resource Management*, Opatha, Sri Lanka.
3. *Ibid*
4. *Ibid*
5. වැලිවිට, ආර්, අබේකෝන්, ආර්.ජේ.එන් (1962), *වෘත්තීය සංගම් ව්‍යාපාරය (ත්‍රිතාන්‍ය සහ ලංකාව)*, සීමාසහිත ඇම්. ඩී. ගුණසේන සහ සමාගම, කොළඹ.
6. එම
7. Kottawatta, KHH 2007a, Sri Lankan labour management practices upto 1956, Author, Homagama.
8. වැලිවිට, ආර්, අබේකෝන්, ආර්.ජේ.එන් (1962), *වෘත්තීය සංගම් ව්‍යාපාරය (ත්‍රිතාන්‍ය සහ ලංකාව)*, සීමාසහිත ඇම්. ඩී. ගුණසේන සහ සමාගම, කොළඹ.
9. Kottawatta, KHH 2007a, Sri Lankan labour management practices upto 1956, Author, Homagama.
10. Kottawatta, KHH 2007a, Sri Lankan labour management practices upto 1956, Author, Homagama.
11. Kottawatta, KHH 2007a, Sri Lankan labour management practices upto 1956, Author, Homagama.
12. වැලිවිට, ආර්, අබේකෝන්, ආර්. ජේ. එන් 1962, *වෘත්තීය සංගම් ව්‍යාපාරය (ත්‍රිතාන්‍ය සහ ලංකාව)*, සීමාසහිත ඇම්. ඩී. ගුණසේන සහ සමාගම, කොළඹ.
13. එම
14. Kottawatta, KHH 2007a, Sri Lankan labour management practices upto 1956, Author, Homagama.
15. Kottawatta, KHH 2007a, Sri Lankan labour management practices upto 1956, Author, Homagama.
16. Kottawatta, KHH 2007a, Sri Lankan labour management practices upto 1956, Author, Homagama.
17. Kottawatta, KHH 2007a, Sri Lankan labour management practices upto 1956, Author, Homagama.
18. Kottawatta, KHH 2007a, Sri Lankan labour management practices upto 1956, Author, Homagama.
19. Kottawatta, KHH 2007a, Sri Lankan labour management practices upto 1956, Author, Homagama.
20. Kottawatta, KHH 2007a, Sri Lankan labour management practices upto 1956, Author, Homagama.
21. Kottawatta, KHH 2007a, Sri Lankan labour management practices upto 1956, Author, Homagama.
22. Kottawatta, KHH 2007a, Sri Lankan labour management practices upto 1956, Author, Homagama.
23. Kottawatta, KHH 2007a, Sri Lankan labour management practices upto 1956, Author, Homagama.
24. Kottawatta, KHH 2007a, Sri Lankan labour management practices upto 1956, Author, Homagama.
25. Kottawatta, KHH 2007a, Sri Lankan labour management practices upto 1956, Author, Homagama.
26. ජයවර්ධන, කේ, 2004, *ශ්‍රී ලංකාවේ කම්කරු ව්‍යාපාරයේ නැගීම්*, 3 වන මුද්‍රණය, කරුණාරත්න සහ පුත්‍රයෝ, හෝමාගම.
27. Kottawatta, KHH 2007a, Sri Lankan labour management practices upto 1956, Author, Homagama.
28. Kottawatta, KHH 2007a, Sri Lankan labour management practices upto 1956, Author, Homagama.
29. Kottawatta, KHH 2007a, Sri Lankan labour management practices upto 1956, Author, Homagama..
30. Kottawatta, KHH 2007a, Sri Lankan labour management practices upto 1956, Author, Homagama.
31. Kottawatta, KHH 2007a, Sri Lankan labour management practices upto 1956, Author, Homagama.
32. Kottawatta, KHH 2007a, Sri Lankan labour management practices upto 1956, Author, Homagama.
33. වැලිවිට, ආර්, අබේකෝන්, ආර්. ජේ. එන් 1962, *වෘත්තීය සංගම් ව්‍යාපාරය (ත්‍රිතාන්‍ය සහ ලංකාව)*, සීමාසහිත ඇම්. ඩී. ගුණසේන සහ සමාගම, කොළඹ.
34. Kottawatta, KHH 2007a, Sri Lankan labour management practices upto 1956, Author, Homagama.
35. Kottawatta, KHH 2007a, Sri Lankan labour management practices upto 1956, Author, Homagama.
36. Kottawatta, KHH 2007a, Sri Lankan labour management practices upto 1956, Author, Homagama.
37. Kottawatta, KHH 2007a, Sri Lankan labour management practices upto 1956, Author, Homagama.
38. Kottawatta, KHH 2007a, Sri Lankan labour management practices upto 1956, Author, Homagama.
39. Kottawatta, KHH 2007a, Sri Lankan labour management practices upto 1956, Author, Homagama.
40. Kottawatta, KHH 2007a, Sri Lankan labour management practices upto 1956, Author, Homagama.
41. Kottawatta, KHH 2007a, Sri Lankan labour management practices upto 1956, Author, Homagama.
42. Kottawatta, KHH 2007a, Sri Lankan labour management practices upto 1956, Author, Homagama.
43. Kottawatta, KHH 2007a, Sri Lankan labour management practices upto 1956, Author, Homagama.
44. Kottawatta, KHH 2007a, Sri Lankan labour management practices upto 1956, Author, Homagama.
45. Kottawatta, KHH 2007a, Sri Lankan labour management practices upto 1956, Author, Homagama.
46. Kottawatta, KHH 2007b, Sri Lankan labour management practices from 1956, Author, Homagama.
47. Kottawatta, KHH 2007b, Sri Lankan labour management practices from 1956, Author, Homagama.
48. Kottawatta, KHH 2007b, Sri Lankan labour management practices from 1956, Author, Homagama.

49. Kottawatta, KHH 2007b, Sri Lankan labour management practices from 1956, Author, Homagama.
50. Kottawatta, KHH 2007b, Sri Lankan labour management practices from 1956, Author, Homagama.
51. Kottawatta, KHH 2007b, Sri Lankan labour management practices from 1956, Author, Homagama.
52. Kottawatta, KHH 2007b, Sri Lankan labour management practices from 1956, Author, Homagama.
53. Kottawatta, KHH 2007b, Sri Lankan labour management practices from 1956, Author, Homagama.
54. Kottawatta, KHH 2007b, Sri Lankan labour management practices from 1956, Author, Homagama.
55. Kottawatta, KHH 2007b, Sri Lankan labour management practices from 1956, Author, Homagama.
56. Kottawatta, KHH 2007b, Sri Lankan labour management practices from 1956, Author, Homagama.
57. Kottawatta, KHH 2007b, Sri Lankan labour management practices from 1956, Author, Homagama.
58. Kottawatta, KHH 2007b, Sri Lankan labour management practices from 1956, Author, Homagama.
59. Kottawatta, KHH 2007b, Sri Lankan labour management practices from 1956, Author, Homagama.
60. Kottawatta, KHH 2007b, Sri Lankan labour management practices from 1956, Author, Homagama.
61. Kottawatta, KHH 2007b, Sri Lankan labour management practices from 1956, Author, Homagama.
62. Wijewardana, S 2004, *Karapitiya Hospital waste disposal problem resolved*. Available from: <<http://archives.dailymirror.lk/2004/05/05/news/7.asp>>. [10 May 2015].
63. Sunil, WA 2010, *Sri Lankan health union calls off nurses' strike*. Available from: <<http://www.wsws.org/en/articles/2010/12/sril-d18.html>>. [10 May 2015].
64. රත්දණ, එච්, නිශ්ශංක, ඒ, කීර්ති, ඩබ්ලිව් 2011, *කටුනායක කලාපය යුද පීටියක් වෙයි*, දිවයින, 2011 මැයි 31, 01 පි.
65. පොද්ගලික සේවක විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයෙන් සේවක ප්‍රතිලාභ අහිමි නොවේ, 2011, *දිනමිණ*, 2011 මැයි 25, 01 පි.
66. දේවසිරි, එන්.ආර්, 2011, විශ්වවිද්‍යාල ආචාර්යවරුන්ගේ වෘත්තීය අරගලයේ ජය සහ පරාජයන්, දිවයින, 2011 අගෝස්තු 27, 13 පි.
67. එම
68. Sri lankan power union sell out srike 2012, Available from: <<http://wsws.org/articles/2012/aug2012/sril-a20.shtml>>. [8 may 2015].
69. Midwives countrywide launch strike action 2014, Available from: <<http://newsfiit.lk/english/2014/01/midwives-strike/17797>>. [10 may 2015].
70. *Ibid*
71. Kottawatta, KHH 2007b, Sri Lankan labour management practices from 1956, Author, Homagama.
72. Kottawatta, KHH 2007b, Sri Lankan labour management practices from 1956, Author, Homagama.
73. ජයවර්ධන, කේ, 2004, *ශ්‍රී ලංකාවේ කම්කරු ව්‍යාපාරයේ නැගීම*, 3වන මුද්‍රණය, කරුණාරත්න සහ පුත්‍රයෝ, හෝමාගම.
74. Kottawatta, KHH 2007b, Sri Lankan labour management practices from 1956, Author, Homagama.
75. Kottawatta, KHH 2007b, Sri Lankan labour management practices from 1956, Author, Homagama.
76. ජයවර්ධන, කේ, 2004, *ශ්‍රී ලංකාවේ කම්කරු ව්‍යාපාරයේ නැගීම*, 3වන මුද්‍රණය, කරුණාරත්න සහ පුත්‍රයෝ, හෝමාගම.
77. එම
78. Kottawatta, KHH 2007b, Sri Lankan labour management practices from 1956, Author, Homagama.
79. Kottawatta, KHH 2007b, Sri Lankan labour management practices from 1956, Author, Homagama.
80. Kottawatta, KHH 2007b, Sri Lankan labour management practices from 1956, Author, Homagama.
81. Kottawatta, KHH 2007b, Sri Lankan labour management practices from 1956, Author, Homagama.
82. Kottawatta, KHH 2007b, Sri Lankan labour management practices from 1956, Author, Homagama.
83. Kottawatta, KHH 2007b, Sri Lankan labour management practices from 1956, Author, Homagama.
84. Kottawatta, KHH 2007b, Sri Lankan labour management practices from 1956, Author, Homagama.
85. Kottawatta, KHH 2007b, Sri Lankan labour management practices from 1956, Author, Homagama.
86. Kottawatta, KHH 2007b, Sri Lankan labour management practices from 1956, Author, Homagama.
87. Kottawatta, KHH 2007b, Sri Lankan labour management practices from 1956, Author, Homagama.
88. Kottawatta, KHH 2007b, Sri Lankan labour management practices from 1956, Author, Homagama.
89. Kottawatta, KHH 2007b, Sri Lankan labour management practices from 1956, Author, Homagama.
90. Kottawatta, KHH 2007b, Sri Lankan labour management practices from 1956, Author, Homagama.
91. Kottawatta, KHH 2007b, Sri Lankan labour management practices from 1956, Author, Homagama.
92. Kottawatta, KHH 2007b, Sri Lankan labour management practices from 1956, Author, Homagama.

93. Kottawatta, KHH 2007b, Sri Lankan labour management practices from 1956, Author, Homagama.
94. Kottawatta, KHH 2007b, Sri Lankan labour management practices from 1956, Author, Homagama.
95. Teacher's salaries increased effective from July 2008 2008, Available from: <<http://www.topssrilanka.com/article11478-teachers-salaries-increased-effective-from-july-2008.html>>. [19 May 2015].
96. ජෝන් කීල්ස් වෘත්තීය සමිති සාකච්ඡා සාර්ථකයි 2014, Available from: <<http://www.wedabima.lk/> ජෝන් කීල්ස් වෘත්තීය සමිති සඳහා 19 ඒන 2015%ග
97. එම
98. Thambiah, M 2013, Rail workers win rise from strike, but bus stoppage fizzles out amid threats. Available from: <<http://www.sundaytimes.lk/130714/news/rail-workers-win-rise-from-strike-but-bus-stoppage-fizzles-out-amid-threats-52909.html>>. [21 May 2015].
99. Ibid
100. Wijewardana, A & Sathyapalan, FR, 2012, SLTB strike: President agrees to solve workers' problems. Available from: <http://www.island.lk/index.php?page_cat=article-details&page=article-details&code_title=47539>. [19 May 2015].
101. ශ්‍රී ලංකන් කළමනාකාරිත්වය සහ ශ්‍රී ලංකා නිදහස් සේවක සංගමය අතර සාමූහික ගිවිසුමක් 2014, Available from: <<http://sinhala.news.lk/news/sri-lanka/item/6399-2014-10-21-2>>. [19 May 2015].
102. Kottawatta, KHH 2007b, Sri Lankan labour management practices from 1956, Author, Homagama.
103. Kottawatta, KHH 2007b, Sri Lankan labour management practices from 1956, Author, Homagama.
104. Kottawatta, KHH 2007b, Sri Lankan labour management practices from 1956, Author, Homagama.
105. තම්පෝ, බී, 2014, එදා අද කම්කරු සටන්, ලංකාදීප, 2014 අප්‍රේල් 27, 24 පි.
106. එම
107. Opatha, HHDNP 2009, Human Resource Management, Sri Lanka.
108. Kottawatta, KHH 2007b, Sri Lankan labour management practices from 1956, Author, Homagama.
109. Kottawatta, KHH 2007b, Sri Lankan labour management practices from 1956, Author, Homagama.
110. Ranaraja, S, 2013, Emerging Trends in Employee Participation in Sri Lanka, Working Paper No.06, International Labour Office'
111. Ibid
112. ජයවර්ධන, කේ, 2004, ශ්‍රී ලංකාවේ කම්කරු ව්‍යාපාරයේ නැගීම, 3 වන මුද්‍රණය, කරුණාරත්න සහ පුත්‍රයෝ, හෝමාගම.
113. හෙට්ටිආරච්චි, කේ, 2003, ආර්ථික සංවර්ධනයට තිරිංග දමන වැඩ වර්ජන, ලංකාදීප, 2003 ඔක්තෝබර් 29, 02 පි.
114. Ranaraja, S, 2013, Emerging Trends in Employee Participation in Sri Lanka, Working Paper No.06, International Labour Office.
115. රන්දුණු, එච්, නිශ්ශංක, ඒ, කීර්ති, ඩබ්ලිව් 2011, කටුනායක කලාපය යුද පිටියක් වෙයි, දිවයින, 2011 මැයි 31, 01 පි.
116. Ranaraja, S, 2013, Emerging Trends in Employee Participation in Sri Lanka, Working Paper No.06, International Labour Office.



කේ. එල්. සී. ජයලාල්



යූ. ඩී. ජී. චන්දනාස



කේ. ඒ. සී. මදුසංක



ජී. ඩබ්. ජේ. ඩී. ප්‍රියංකර



කේ. එච්. ඒ. සමීර